



Конспект лекций

Трудовое право

Экзамен

Андрей Витальевич Петренко
Трудовое право
Серия «Конспект лекций»

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=6037459

Трудовое право / сост. А.В. Петренко.: АСТ; Сова; Москва, Санкт-

Петербург; 2010

ISBN 978-5-17-064528-2

Аннотация

В книге кратко изложены основные вопросы темы «Трудовое право». Издание поможет систематизировать знания, полученные на лекциях и семинарах, подготовиться к сдаче экзамена или зачета. Пособие адресовано студентам высших и средних образовательных учреждений, а также всем, интересующимся данной тематикой.

Содержание

1. Предмет, метод и система трудового права	4
1.1. Понятие и предмет российского трудового права	4
1.2. Цели, задачи и функции трудового права	8
1.3. Метод трудового права	10
1.4. Система трудового права	13
1.5. Соотношение трудового права с другими отраслями права	16
2. Основные принципы трудового права	18
2.1. Понятие принципов трудового права	18
2.2. Характеристика основных принципов трудового права	20
Конец ознакомительного фрагмента.	28

Составитель Петренко Андрей Витальевич Трудовое право

1. Предмет, метод и система трудового права

1.1. Понятие и предмет российского трудового права

Трудовое право как отрасль права – важнейшая из отраслей российского права, регулирующая трудовые отношения работника и работодателя.

Трудовое право – это совокупность правовых норм, регламентирующих общественные отношения, которые складываются в процессе реализации гражданами права на труд, в процессе функционирования рынка наемного труда, организации и применения наемного труда на основе трудового договора с юридическим или физическим лицом.

Предметом трудового права являются трудовые отношения в общественной организации труда и некоторые дру-

гие, тесно связанные с ними отношения, то есть совокупность общественных отношений по труду на производстве.

К таким отношениям относятся:

- ✓ организационно-управленческие;
- ✓ контрольно-надзорные;
- ✓ по рассмотрению трудовых споров;
- ✓ по трудоустройству и обеспечению занятости населения;
- ✓ по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве.

Трудовое право наделяет стороны трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений определенными трудовыми правами и обязанностями.

Организационно-управленческие отношения (социально-партнерские) возникают по поводу участия работников и их представителей в организации и управлении коллективным трудом. Субъектами таких отношений выступают работодатели и работники, а также их представители. Такие отношения возникают в связи с принятием локальных правовых актов, регулирующих условия труда работников данной организации; в связи с ведением коллективных переговоров и заключением коллективных договоров и соглашений по социально-трудовым вопросам. Участником соглашений может выступать и третий партнер – орган исполнительной власти или местного самоуправления. Эти отношения сопутствуют трудовым отношениям, для работника они возника-

ют с момента вхождения его в коллектив.

Отношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда (контрольно-надзорные) возникают между работодателями, должностными лицами и органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (ст. 244 КЗоТ). Эти отношения направлены на создание здоровых, безопасных условий труда, охрану социально-трудовых прав и законных интересов работника.

Отношения по рассмотрению трудовых споров возникают между спорящими сторонами и органом, рассматривающим индивидуальный или коллективный трудовой спор по поводу установления условий труда и их применения. Эти отношения сопутствуют трудовым или приходят им на смену.

Отношения по трудоустройству и обеспечению занятости населения возникают:

✓ между службами занятости и гражданами по поводу трудоустройства, организации общественных работ и содержания безработных;

✓ между службой занятости и работодателями по поводу обмена информацией и направления граждан на работу;

✓ между гражданами и работодателями по поводу заключения трудового договора на основании направления службы занятости.

Эти отношения обычно предшествуют трудовым, но мо-

гут и сопутствовать или приходить им на смену.

Отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве возникают между работником и работодателем по поводу обучения на производстве, повышения квалификации с отрывом или без отрыва от производства или руководству обучением.

1.2. Цели, задачи и функции трудового права

Цели трудового права состоят в том, чтобы установить государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создать благоприятные условия труда, защитить права и интересы работников и работодателей.

Основные *задачи трудового законодательства* – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- ✓ организации труда и управлению трудом;
- ✓ трудоустройству у данного работодателя;
- ✓ профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- ✓ социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- ✓ участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- ✓ материальной ответственности работодателей и работ-

ников в сфере труда;

✓ надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

✓ разрешению трудовых споров;

✓ обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Функции трудового права – это воздействие норм трудового права на поведение людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства.

Основные функции трудового права:

✓ *защитная* – создание системы государственных гарантий трудовых прав работников;

✓ *производственная* – защита интересов работодателя в трудовых отношениях;

✓ *воспитательная* — отражена в нормах о поощрениях, в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности.

1.3. Метод трудового права

Метод трудового права – это совокупность приемов, способов, используемых государством для правового регулирования трудовых и тесно связанных с ним отношений. Метод трудового права состоит из следующих специфических для данной отрасли права приемов правового регулирования труда:

- ✓ процесс нормотворчества;
- ✓ основание возникновения трудовых отношений;
- ✓ правовое положение субъектов трудового права;
- ✓ своеобразие способов защиты трудовых прав и обеспечения выполнения трудовых обязанностей.

✓ *Процесс нормотворчества* выражается в расширении сферы договорного регулирования условий труда в коллективных договорах (соглашениях) и индивидуальных трудовых договорах (контрактах). Государство устанавливает в централизованном порядке:

- ✓ процедуру ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений;
- ✓ порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- ✓ минимум прав и гарантий труда работников. Этот минимум может быть повышен в коллективных договорах (соглашениях) и контрактах.

Основание возникновения трудовых отношений. Для трудового права характерен договорный характер установления трудовых отношений. Трудовой договор порождает трудовое отношение работника с данной организацией и устанавливает необходимые его условия. Коллективный договор устанавливает локальные нормы, распространяющиеся только на работников данного производства.

Правовое положение субъектов трудового права характеризуется сочетанием равноправия сторон и подчинения. Равноправие сторон трудовых договоров – при их заключении и расторжении, подчинение – в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка.

Защита трудовых прав осуществляется в организациях (комиссиях по трудовым спорам) по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров. Выполнение трудовых обязанностей обеспечивается мерами поощрения и специфическими санкциями – мерами дисциплинарной, материальной ответственности и дополнительными мерами трудового воздействия. Защита трудовых прав может сочетаться и с судебной защитой, закрепленной Конституцией РФ. В санкциях законодательства за трудовые правонарушения расширяется такая мера, как штраф, налагаемый на должностных лиц, работодателей.

Через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы и работодателей работники участвуют в правовом регулировании труда, то есть в установлении и применении

норм трудового законодательства, в контроле за их выполнением, в защите трудовых прав.

1.4. Система трудового права

Система трудового права России – это совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и взаимосвязанные структурные образования (институты) и их части (подинституты).

Правовые институты в зависимости от содержания и характера распределяются по двум основным частям трудового права – Общей и Особенной.

Общая часть трудового права охватывает нормы, имеющие общее значение, поскольку проявляются в регулировании всех или подавляющего большинства элементов трудовых и иных связанных с ними общественных отношений.

В Общую часть трудового права входят нормы, относящиеся к правовому регулированию всех работников в целом, а не по отдельным ее элементам и условиям труда. Она включает в себя правовые нормы, определяющие предмет, задачи, сферу действия трудового права, порядок установления правовых норм в области труда, основное содержание трудовых и иных связанных с ними отношений, а также основные принципы правового регулирования труда работников.

К Общей части принадлежат и нормы, закрепляющие право работников на участие в управлении организацией и основные формы такого участия через представительные орга-

ны, и прежде всего через профсоюзы, образуя институт правового положения профсоюзов и коллектива работников, а также нормы о социальном партнерстве в сфере труда, порядке ведения коллективных переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений.

Особенная часть трудового права значительно шире Общей части. При этом роль и функции правовых институтов данной части различаются. Одни институты призваны регулировать отдельные элементы содержания трудового отношения (например, институт трудового договора регламентирует порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений); другие – какое-либо одно из отношений, связанных с трудовым (например, отношения по рассмотрению трудовых споров).

Система трудового права России включает в себя следующие институты:

- ✓ трудоустройства и занятости (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с подысканием гражданам подходящей работы);
- ✓ трудового договора (объединяет нормы, регулирующие прием на работу, переводы и увольнения);
- ✓ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно у работодателя;
- ✓ рабочего времени;
- ✓ времени отдыха;

- ✓ оплаты и нормирования труда;
- ✓ гарантии и компенсации;
- ✓ дисциплины труда;
- ✓ охраны труда;
- ✓ материальной ответственности сторон трудового договора;
- ✓ особенностей регулирования труда отдельных категорий работников;
- ✓ надзора и контроля (в том числе профсоюзного контроля) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- ✓ разрешения трудовых споров.

Эти институты трудового права России в рамках предмета данной отрасли права призваны регулировать отдельный вид общественных отношений либо отдельный элемент единого трудового отношения.

Система трудового права закрепляется в различных формах, и прежде всего в Трудовом кодексе Российской Федерации.

1.5. Соотношение трудового права с другими отраслями права

Трудовое право как самостоятельная отрасль права, регулирующая трудовые отношения работника и работодателя, в то же время тесно связано и взаимодействует с другими отраслями права – конституционным, гражданским, административным и др.

Соотношение трудового права с конституционным

Конституционное право выступает основополагающим для трудового права. Оно устанавливает основные права и гарантии, такие как право на труд, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, свободу труда и др. Нормы трудового права не должны противоречить нормам Конституции РФ. Однако конституционные нормы конкретизируются в нормах трудового права.

Соотношение трудового права с гражданским

Трудовые отношения тесно связаны с гражданскими, поскольку возникают из договорных отношений между сторонами и носят возмездный характер, но отличаются по предмету договора.

Соотношение трудового права с административным

Трудовое право и административное право регламентируют деятельность государственных и иных служащих, выпол-

няющих организующие функции или обеспечивающих их выполнение. Отношения служащего с руководителем государственного учреждения по поводу своего труда к управлению не относятся и регулируется нормами трудового права, подобно отношениям работника с соответствующими должностными лицами и структурными подразделениями.

Соотношение трудового права с правом социального обеспечения

Трудовое право регулирует отношения, возникающие по поводу труда и вознаграждения за труд из фондов конкретных организаций, а право социального обеспечения (на социальную поддержку семей с детьми, на обеспечение старости) – отношения, складывающиеся по поводу, например, нетрудоспособных за счет внебюджетных фондов. Объект трудовых отношений – сам процесс труда, а объект отношений по социальному обеспечению – пенсии, пособия, льготы, компенсации и т. д.

2. Основные принципы трудового права

2.1. Понятие принципов трудового права

Под *принципами трудового права* следует понимать основополагающие руководящие идеи, закрепленные в действующем законодательстве, которые выражают сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда.

Трудовое законодательство призвано обеспечивать нормами права реализацию основных трудовых прав и обязанностей работников и работодателей, профсоюзов и других субъектов данной отрасли права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений закреплены в ст. 37 Конституции РФ.

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

2.2. Характеристика основных принципов трудового права

Принцип свободы труда

Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности. Он может вступить в трудовое отношение с работодателем или заняться предпринимательской либо иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда означает и право вообще не заниматься трудом. Свобода труда несовместима с дискриминацией и принудительным трудом. Только способности человека, его деловые качества, знания и опыт должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при продвижении по работе.

Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда

Согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не свя-

занных с деловыми качествами работника.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, о возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на то, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Только деловые качества работника должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при оплате (других условиях) труда.

В соответствии со ст. 4 ТК РФ принудительный труд запрещен.

Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- ✓ для поддержания трудовой дисциплины;
- ✓ в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- ✓ в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- ✓ в качестве меры наказания за политические взгляды или идеологические убеждения, противоположные установленной политической, социальной или экономической системе;

✓ в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. К принудительному труду относятся:

✓ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

✓ требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

В ст. 37 Конституции РФ указано, что принудительный труд запрещен. Это означает, что никого нельзя обязать работать под угрозой наказания. Каждый вправе выбирать любой род деятельности и профессию и вправе вообще не заниматься трудовой деятельностью.

В ст. 4 ТК РФ перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом. Это работа, которая выполняется в порядке несения военной службы и альтернативной гражданской службы; работа, выполняемая в чрезвычайных обстоятельствах (аварии, пожары, наводнения, землетрясения и иные чрезвычайные обстоятельства, угрожающие жизни или жизнеобеспечению населения; все работы, выполняемые в порядке исполнения наказания по вступившему в законную силу приговору суда, не считаются принудительным трудом.

Право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве

Право на защиту от безработицы реализуется в Законе «О занятости населения в РФ» и иных нормативных правовых актах.

Социальная политика государства предусматривает и мероприятия в области занятости. Для их осуществления создаются специальные органы в лице Государственной службы занятости населения РФ, возглавляемой Министерством труда России, выделяются финансовые ресурсы, предусматриваются дополнительные гарантии по обеспечению занятости отдельных категорий граждан.

Право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены

Обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателей. Для принципа обеспечения безопасных условий труда характерно сочетание общих норм, распространяемых на всех работников, и специальных норм, предусматривающих дополнительные гарантии на подземных работах, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, а также для отдельных категорий работников с учетом их возрастных, физиологических и иных особенностей (молодежь, женщины, инвалиды и др.). Принцип обеспечения безопасными условиями труда предусматривает систему как государственных, так и общественных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Право на отдых и справедливую оплату труда

Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Право на отдых как принцип трудового права реализуется в различных нормах ТК РФ. Такие нормы содержатся в главах разд. IV «Рабочее время» и разд. V «Время отдыха».

Право на справедливые условия труда не может быть реализовано без права на справедливую оплату труда. Оно гарантируется государством, которое определяет меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, величину минимального размера заработной платы, который устанавливается на всей территории страны и не может быть снижен ни субъектом Российской Федерации, ни органом местного самоуправления, ни конкретной организацией.

Заработная плата должна быть выплачена вовремя и в полном размере. ТК РФ предусматривает нормы, определяющие ответственность работодателя за невыполнение обязанности по своевременной оплате труда работников.

Право работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов

Работники и работодатели могут вступать в объединения для защиты своих прав и интересов (ст. 2 ТК РФ). Работники объединяются, как правило, в профсоюзы, основная задача которых – представлять интересы работников во вза-

имоотношениях с работодателями, органами государственной власти, местного самоуправления, осуществлять защиту их трудовых прав. Интересы работодателей представляют их объединения – соответствующие некоммерческие организации. Право работников и работодателей на объединение лежит в основе социального партнерства, договорного регулирования трудовых отношений.

Право работников на участие в управлении организацией

Этот принцип выражается в наделении работников правом принимать непосредственное участие (на общем собрании) или через свои представительные органы (профсоюзы) в регулировании трудовых отношений, в применении нормативных правил.

Принцип участия работников в управлении организацией реализуется в статьях ТК РФ, посвященных социальному партнерству (ст. 27–31 ТК), принятию решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371 ТК), порядку расторжения трудового договора по основаниям, требующим учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК), и др.

Принцип соблюдения и защиты трудовых прав работников

Этот принцип занимает особое место в системе основных принципов правового регулирования трудовых отношений. Он включает все формы защиты работников: установление

ответственности работодателя за нарушения законов и иных нормативных правовых актов (ст. 419 ТК), создание специализированных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (ст. 353–369 ТК), возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 184, 237 ТК), судебная защита прав работников и др.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 381–397 ТК); коллективные трудовые споры – с применением примирительных процедур, а если соглашение не достигнуто – объявлением забастовки, право на которую предусмотрено ст. 37 Конституции РФ и ст. 398–418 ТК РФ.

Взаимные обязанности сторон трудового отношения

Обязанности работников составляют содержание правового института «Дисциплина труда». Цель такого правового института – обеспечивать соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение работниками своих обязанностей, которые были ими добровольно приняты в результате заключения трудового договора. Обязанности работодателей не выделены в правовой институт, однако правовые нормы, которые возлагают на работодателей соответствующие обязанности, имеются практически во всех разделах и главах Трудового кодекса РФ: при реализации условий трудового договора, соблюдения режима рабо-

чего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда и т. д.

Право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности

Любые неправомерные действия или бездействие работодателя, причинившие работнику моральный вред, подлежат возмещению (ст. 237 ТК РФ). Защита достоинства работника в период его трудовой деятельности обеспечивается и путем возмещения материального ущерба. Такой ущерб возмещается, в частности, при неправильной формулировке в трудовой книжке причины увольнения, оскорбляющей достоинство работника.

Право работников на обязательное социальное страхование

Этот принцип реализуется в нормативных правовых актах, обеспечивающих за счет средств государственного социального страхования:

- ✓ пособиями по временной нетрудоспособности;
- ✓ пособиями по беременности и родам;
- ✓ пособиями при рождении ребенка; пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- ✓ пенсиями по старости, инвалидности и по случаю потери кормильца, некоторые категории работников – также пенсиями за выслугу лет.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.